

이슈 2

플랫폼종사자 보호 입법, 노동권침해

-디지털특수고용노동자의 노동권침해, 노동자와 다른 또 다른 신분? -

정책기획팀

1. 플랫폼노동자¹⁰⁾보호특별법 입법추진

지난 12월 21일 정부는 관계부처 합동 브리핑에서 대통령 직속 일자리위원회가 의결한 '(가칭)플랫폼 종사자 보호 및 지원 등에 관한 법률(플랫폼종사자보호법)입법추진대책을 발표했다. 플랫폼 종사자 중 근로기준법, 노동조합법 등에 따라 노동자에 해당하지 않는 이들도 최소한의 제도적 보호를 받을 수 있게 하자는 취지다(한겨레 2020.12.22.12면 게재기사참조).

한국비정규직노동단체네트워크(46 단체)는 22일 “정부의 일방적인 『플랫폼종사자 보호특별법』 제정 강행 반대성명서를 발표, 플랫폼종사자라는 새로운 신분은 노동기본권의 심각한 후퇴라고 평가했다. 성명서는 1) 이해관계당사자의 의사와는 관계없이 일방적 강행으로 민주적 절차적 무시를 지적, 2) 특고노조설립과 특고, 플랫폼노동자의 노동자성 인정사례 증가, 3) 플랫폼노동자보호대책은 노동자군의 양분(노동자/노동자가 아닌 다른 무엇)으로 사회양극화 심화우려, 4) 기존의 노동법과 사회보장법 확대, 체제내로 편입 필요 등을 제안했다.

<성명서>

"가장 심각한 문제는 플랫폼종사자 보호대책 관련 사전에 노동계 및 당사자 조직과 기본적인 의견수렴은 물론이고 협의조차 없이 일방적으로 특별법 형태의 보호입법을 강행하려고 있다는 점이다. 코로나 재난 장기화로 생명 안전 위협 속에 차별과 불이익을 감내하

10) 플랫폼종사자의 의미는 플랫폼(플랫폼을 기능 및 역할에 따라 단순히 구인구직 정보를 소개하는 플랫폼과 일의 배정에 영향을 주는 플랫폼으로 구분 가능, 알고리즘 방식으로 거래를 조율하는 디지털 네트워크), 일의 배정 등에 영향을 미치는 플랫폼을 매개로 노동을 제공하는 자

며 일해 온 수많은 플랫폼 종사자들의 노동권이 사각지대로 내몰릴 위기에 놓였다.

플랫폼노동자는 현재 근로기준법상(근기법) 노동자가 아닌 특수고용형태노동자로(특고) 분류되어 노동자로 인정받지 못하고 있다. 특고 노동자들은 대리기사, 학습지교사, 택배노동자, 배달노동자, 경기보조원, 보험설계, 레미콘 기사 등 헤아릴 수 없을 만큼 많아졌다. 특고노동자들은 노동자로 인정받지 못한 세월만큼 갖은 불이익을 감내하면서 일해왔다. 노동자성을 인정받기 위한 당사자 투쟁을 통해 노동조합을 만들어왔으며 최근에는 특고노동자와 플랫폼노동자들은 노동자성을 인정받는 사례가 늘어나고 있다.

4차 산업혁명과 전 지구를 강타한 코로나19 여파로 플랫폼·특고 노동자들은 더욱더 늘어났다. 앞으로도 다양한 형태의 플랫폼노동자가 더 늘어날 것이라는 예측을 전문가들은 물론 노동계와 정부도 하고 있다. 그러기 때문에 현재 정부가 특별법으로 추진하려는 ‘플랫폼노동자보호대책’은 그들을 보호할 수 없을 뿐만 아니라 그동안 당사자가 쟁취한 노동자성 인정투쟁이나 노동조합 설립이 더 어려울 수 있다. 노동자와 노동자가 아닌 것으로 양분하고, 근로기준법과 노조법으로 보호받는 노동자와 특별법으로 보호받는 노동자로 구분짓는 것은 사회양극화를 더 심화시킬 것이며 그에 따른 사회적 비용이 발생하게 될 뿐이다.

문재인 대통령은 2017년 대선 후보시절 노조법 2조 근로자 개념 확대를 통한 특수고용노동자 보호방안에 찬성했던 만큼 플랫폼·특고노동자에 대한 보호대책으로 제안할 특별법을 철회하고 노동기본권을 보장받을 수 있는 근기법과인 노조법의 보호를 받을 수 있도록 해야한다. 그러지 않는다면 플랫폼·특수고용 노동자의 노동권을 인정하는 국제사회 흐름과도 맞지 않다.

특별법은 노동자 스스로 권리를 찾기보다 노동자가 아닌 것을 전제로 시혜적 차원의 보호법안이 될 수밖에 없다. 플랫폼, 특고노동자 당사자들도 원치 않는 법이다. 정책은 당사자의 요구에 기반 해서 만들어져야한다. 어느 직군보다 플랫폼·특수고용 노동자들은 노조 설립 및 노조활동 보장과 노동조건 개선이 시급하다. 정부의 특별법은 플랫폼노동자 조직을 만드는데 걸림돌이 될 뿐이다.

한국비정규직노동단체네트워크는 정부가 특별법 형태로 ‘플랫폼종사자 보호입법’을 강구할 것이 아니라, 기존 노동법과 ‘사회보장법 확대 보완으로 디지털 특고로 불리며 노동인권 사각지대로 내몰려온 플랫폼 노동자들의 권익을 보장하길 강력하게 촉구한다. 노동계와 당사자 조직의 반대에도 불구하고 정부가 일자리위원회를 통과의례 수단으로 여겨 ‘플랫폼종사자 보호입법’ 제정을 강행한다면 코로나 재난 시기 대표적인 노동계약으로 기록될 것이다. 다시 한 번 플랫폼노동자를 위한다는 명목의 특별법 제정을 멈추고 국제 기준에도 합당한 노동기본권을 확대하는 방향의 법제정 마련을 강력하게 촉구한다.

플랫폼노동자 179만 명(한국노동연구원 추산, 전체 취업자의 7.4%)으로 한국고용정보원이 2018년 추산한 55만 명보다 3.3배 늘어난 규모이며, 플랫폼이 일을 배

정하는 등 적극적인 역할을 한 곳에 종사하는 노동자는 22만 명으로 추산했다. 22만 명 가운데 20~40대가 전체의 75%를 차지, 직종별로는 배달기사가 52%로 가장 많았다.

2. 정부 플랫폼종사자 보호 대책안

정부가 추진하는 법안은 새로운 성장 동력인 플랫폼 산업과 고용 활성화의 선순환 구조조성을 위해 현 제도를 “사람 중심”으로 개편하여 이를 뒷받침하겠다는 정확한 목표가 설정돼 있다. 따라서 대책안의 기조 역시 노조법상 노동자로 인정받지 않은 플랫폼노동자도 명목상 노조와 비슷한 활동을 할 수 있도록 규정한다. 자유롭게 단체를 만들 수 있고, 보수지급기준 등을 두고 기업과 협의할 수 있도록 한다.

플랫폼이 종사자에게 일 배정, 고객만족도 평가 기준, 결과 및 활용 등의 주요정보 제공의무를 부과한다. 또한 플랫폼 종사자의 이의제기 절차 마련과 플랫폼의 성실험의 의무도 포함되며, 플랫폼 기업이 종사자 퇴직공제조합을 설립하도록 지원하는 방안도 마련하기로 했다.

<정부 플랫폼 종사자 보호 대책>

대상	플랫폼 이용해 노동을 제공하는 종사자 179만 명
대책	<ul style="list-style-type: none"> - 플랫폼 종사자 보호 입법 추진(플랫폼 단체설립과 협의 보장 등) - 고용형태 자문기구 신설 - 산재보험과 고용보험 적용 확대 - 플랫폼 기업이 종사자 복지증진을 위한 공제조합을 설립하도록 지원 - 표준계약서의 지속적 제정, 실태 점검 강화

(한겨레신문 2020.12.22)

3. 플랫폼노동자의 단결권

정부가 입법추진하려는 (가칭)플랫폼종사자보호법의 법적 성격을 두고 논란이 예상된다. 노조법상의 노동자가 아닌 플랫폼종사자(노동자성을 긍정하거나 그렇게

인식하지 않도록 일부러 중립적인 종사자라는 용어를 사용하고 있는 듯하다)를 구분하는 것은 플랫폼 노동자에 대해 차별적으로 보호하겠다는 의도를 보이는 것으로 마치 노동자 보호인 것처럼 보이지만, 노동자성을 거세된 것이어서 보호가 될 수 없다.

1) ILO의 특수고용노동자의 단결권에 관한 접근태도

정부는 플랫폼종사자의 개념을 “일의 배정 등에 영향을 미치는 플랫폼을 매개로 노무를 제공하는 자”로 규정하고 있다. 여기서 플랫폼은 알고리즘 방식으로 거래를 조율하는 디지털 네트워크로 이해한다. 따라서 현재 특수형태근로종사자(특고)로 분류될 수 있는 노동자 중에서 플랫폼이라는 특수형태(디지털)노동자라 할 수 있다. 즉, 디지털특고라 부를 수 있다.

ILO 결사의 자유위원회, 전문가위원회는 특고를 포함한 자영적 노무제공자(self-employed worker)의 단결권을 인정해야 한다는 것이 일관된 태도다. 한국의 결사의 자유침해 사건[2602: 2007.10진정/(요지) 사내하도급, 특수고용결사의 자유침해, 쟁의행위에 업무방해죄 적용/(결사의 자유위원회 권고 요지) ① 특수고용결사의 자유보장, ② 원도급 등과의 단체교섭 촉진, ③ 노조탈퇴 협박, 계약해지 등 부당노동행위에 대한 독립적 수사과 시정, ④업무방해죄 개정 등이다.

결사의 자유위원회는 위의 진정사건에 대해 다음과 같이 실시했다.¹¹⁾

위원회는 결사의 자유 원칙에 의하여 군인과 경찰을 유일한 예외로 하여 모든 노동자는 자신이 선택하는 단체를 설립하고 가입할 권리를 가져야 한다는 점을 상기한다. 따라서 그 권리의 적용대상이 되는 자는 예컨대 고용관계는 존재하지 않지만... 단결권을 향유해야하는 농업노동자, 자영노무제공자 일반 또는 자유전문직 종사자와 같이 고용관계의 존재에 기하는 것은 아니다....,위원회는 다시 한 번 정부에 대해 다음과 같은 것을 위한 필요한 조치를 취할 것을 요청한다. (1) 중기기사와 같은 "자영"노무제공자가 결사의 자유, 특히 자신이 선택하는 단체에 가입할 권리를 완전하게 향유하도록 보장할 것, (2) 자영노무제공자 **단체교섭을 수단으로 하는 것을 포함**하여 자신의 이익을 촉진하고 옹호하기 위해 제87호 협약 및 제98호 협약에 기한 노동조합권을 완전하게 향유할 수 있도록 보장하기 위하여 **상호 수용가능**

11) 이승욱, “ILO기본협약의 의의와 비준방향, 노동법학(71), 2019, 250쪽

한 해결책을 모색할 것을 목적으로 관련된 모든 당사자와 이 목적을 위한 협의를 개최할 것과(3) 적절한 경우 자영노무제공자에게 적합한 특정한 단체교섭 메커니즘을 개발하기 위하여 관련 사회적 파트너와 협의하여 단체교섭과 관련되는 자영노무 제공자의 특수성을 확인할 것이 그것이다.

이 실시에서 주목할 점은 우선 특수고용노동자의 특수성을 인정하고 있는 점, 둘째로는 특수고용노동자가 자신의 이익을 옹호하기 위한 수단은 반드시 단체교섭에 한정되는 것이 아닌 점, 셋째로 특수고용노동자에 적합한 교섭메커니즘을 노사가 협의하여 모색할 것을 제시하고 있다.

2) 플랫폼노동자(디지털특고)에 대한 단결권 보장방향

디지털 플랫폼의 확산과 같은 정보통신기술의 발달에 따라 규모와 업종은 더욱 확대될 전망이다. 이는 정부의 인식하듯 새로운 성장 동력 산업으로 자리매김하고 있다. 플랫폼노동자의 인적종속성은 노동자에 비해서 상대적으로 약하지만, 자신의 노동을 제공하는 대가로 노동제공 상대방으로부터 수령하는 보수에 의존하여 생계를 유지한다는 점에서는 일반 노동자와 본질적으로 차이가 없다. 그러나 일반 노동자와 차이점은 노동제공 상대방이 노동의 대가나 조건을 일방적으로 결정하는 등 노동제공의 거래조건 결정과 관련한 교섭력이 노동제공 상대방에 비하여 현저하게 떨어진다는 점이다. 근로기준법과 노조법의 규범구조의 차이, 노조법의 목적, 헌법 제33조 등을 고려하면, 플랫폼노동자의 경제적 종속성을 노조법이 예정하는 집단적 교섭력에 의하여 시정할 필요성과 적절성을 인정할 수 있다. 그러나 플랫폼노동자의 일하는 방식의 다양성, 앞으로 등장할 수 있는 새로운 형태의 노동제공 유형 등 여러 가지 요인 때문에 별책을 전제로 한 획일적 보호를 하는 근로기준법을 비롯한 개별적 노동보호법을 적용하는 데는 한계가 있고, 앞으로 전개될 수 있는 새로운 형태의 일하는 유형에 대한 장애로 기능할 우려가 있는 점에서 근로기준법 또는 특별법에 의한 일률적 대응은 적절하지 않다.

플랫폼노동자의 성격과 국제노동기준을 고려하면, 플랫폼노동자를 원칙적으로 노조법상 근로자 개념에 포함하는 것이 합리적이다. 다만, 몇 가지 고려해야 할 점이 있다. 우선 플랫폼노동자의 교섭상대방은 플랫폼 제공자인가 아니면 플랫폼노동자의 노동을 직접 제공받고 대가를 지급하는 고객인가, 전자라면 복수의 플랫폼 제공 사업자가 있을 때 교섭은 어떤 방식으로 해야 하는가, 나아가 플랫폼노동자

와 일반 노동자가 혼재하고 각각이 노동조합을 결성하고 있으나, 어떤 특정 고용 형태에 속하는 노동자가 반수를 넘는 경우 일반적 구속력이 단체협약에 인정될 수 있는가, 플랫폼 사업자가 다수이고 플랫폼 노동자가 전속되지 않고 단속적으로 노동을 제공하는 경우 플랫폼노동자 노조는 각 플랫폼 사업주에 대해 공동으로 교섭을 요구할 수 있는가 아니면 개별적으로 교섭을 요구해야 하는가, 플랫폼노동자와 플랫폼 사업주 사이에 중간적인 매개 사업주가 있는 경우에는 교섭관계를 어떻게 설정해야 하는가 플랫폼노동자 노조가 다수 존재하는 경우 교섭창구를 단일화해야 하는가, 쟁의행위는 누구를 대상으로 할 수 있는가, 이 경우 각 플랫폼 노동자의 속성이 다른 경우에는 어떻게 처리해야 하는가 등에 대한 명확한 답변을 제시하지 않는 한 노동법제의 기본적인 틀을 플랫폼노동자에게 기계적으로 적용하는 것은 여러 가지 한계점을 갖게 된다.

이런 상황을 전제로 할 때 ILO기본협약을 고려한 가능한 대응방안은 첫째, 플랫폼노동자의 노조설립, 가입, 운영은 일반노조와 같이 취급하지만, 둘째, 플랫폼노동자 노조의 단체교섭은 일반 노조와 반드시 같을 필요는 없고, 해당 노동제공의 특수성을 고려하여 협의형태나 교섭상대방을 유연하게 설정하는 등 단체교섭의 구체적인 작동방식에 대한 고민이 필요하다. (끝)